

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE BAGAN BATU
KECAMATAN BAGAN SENEMBAH
ROKAN HILIR**



OLEH :

**NAMA : KHAIRUL ANWAR
NIM : 10871004549**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE BAGAN BATU KECAMATAN BAGAN SENEMBAH ROKAN HILIR

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

**NAMA : KHAIRUL ANWAR
NIM : 10871004549**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

A B S T R A K

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE BAGAN BATU KEC. BAGANSENEMBAH ROKAN HILIR

OLEH :

KHAIRUL ANWAR

Penulis melaksanakan penelitian ini pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan, penelitian ini berlangsung sejak bulan November 2011 sampai selesai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan dari perumusan masalah penulis telah melaksanakan suatu penelitian untuk semangat kerja karyawan PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah yang mana perusahaan ini sangat mengharapkan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan, karena dengan adanya semangat kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan produk atau barang yang baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja karyawan PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah berkategori cukup baik, hal ini berarti 58,5% variasi atau perubahan dalam semangat kerja dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Kata kunci : Semangat Kerja, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'laikum warrahmatullah wabarakatuh

Puji syukur marilah kira persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga dengan kerja keras serta motivasi dari keluarga besar, rekan-rekan maupun dari dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE BAGAN BATU KEC. BAGANSENEBAH ROKAN HILIR** “ dan salawat beserta salam kita hadirkan buat baginda Rasullulah SAW yang telah bersusah payah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberi ide dan mengarahkan penulis selama proses penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Ayahanda Ahmat Tohar dan Ibunda Faizah (Alm) / Basariah, yang telah memberikan kasih sayang yang tak henti-hentinya dan tak pernah lelah dalam memberikan dukungan secara moril dan materil serta Do'a yang tulus demi menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. DR.H.M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA Riau Beserta Staf

3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Mahendra Romus, M, Ec, PhD beserta staf, sekaligus penasehat Akademis yang telah memberikan nasehat selama perkuliahan.
4. Bapak Mahendra Romus, M, Ec, PhD selaku ketua jurusan Manajemen yang banyak membantu kelancaran dalam proses penulisan.
5. Ibu Irien violinda Anggriani, SE, MSi selaku pembimbing dan memberikan arahan serta bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Henny Indrayani SE, MM selaku dosen konsultasi yang telah membantu dan memberikan masukan atas penulisan proposal hingga dapat diteruskan kedalam bentuk skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negari Riau Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
8. Kepada keluarga besarku yang selalu memberikan ku dukungan dan semangat, Abang ku Rafnis Irawan, Heppy Hazlan, Kakak ku Netty Herawati, Siti Patimah, Siti Khodijah, dan Abang ku yang paling ganteng Muhammad Mabrul. Dan Terima Kasih Buat Doche Sestria Ningsy Yang Sudah Mamberikan Semangat Untuk ku, dan semuanya keluarga besarku yang memberikan ku semangat serta keceriaan kepada ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan ku khususnya MSDM B angkatan 2008 dan sahabat –sahabat KKN ku, sahabat dekatku Ratna Aprianti, Fatimah, Ana, Eni, Dinda Nery, Ikis, Ega, Kabul, Nasir, Saiful , Zamrie, Dan Sanak ku

yang Ijul, Yani, serta sahabat-sahabat yang tidak disebutkan namanya.

Semoga kita menjadi generasi sukses yang membanggakan bangsa.

Sebagai hamba yang memiliki keterbatasan, penulis menyadari apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan atau kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis semoga Allah SWT meridhoi dan apa yang telah dicapai membawa berkah serta manfaat bagi kita semua. amin

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarahkatuh.

Pekanbaru, 29 Mai 2012

Penulis

KHAIRUL ANWAR

NIM. 10871004549

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTARTABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Semangat Kerja.....	9
2.2. Arti Pentingnya Semangat Kerja	10
2.3. Indikasi Turun atau Rendahnya Semangat Kerja	11
2.4. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja	13
1. Kompensasi.....	14
2. Motivasi	19
3. Lingkungan Kerja	21
2.5. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja.....	22
2.6. Pandangan Islam Tentang Semangat Kerja	24
1. Semangat Kerja dalam Pandangan Islam	24

2. Kompensasi dalam Islam	26
2.7. Hipotesis	30
2.8. Kerangka Berfikir	30
2.9. Variabel Penelitian.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	33
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5. Analisis Data.....	34
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	36
3.7. Uji Asumsi Klasik	37
3.8. Pengujian Hipotesis	38

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden.....	47
1. Identitas Responden Menurut Tingkat Umur	47
2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	48
3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	49
5.2. Deskripsi Variabel	49
5.3. Kompensasi.....	49

5.4. Motivasi	50
5.5. Lingkungan Kerja	52
5.6. Semangat Kerja.....	53
5.7. Analisa Data.....	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	55
5.8. Hasil Regresi Linear Berganda.....	56
5.9. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Multikolinearitas.....	59
c. Uji Autokorelasi.....	60
d. Uji Heterokedastisitas	61
5.10. Uji Hipotesis	63
a. Uji Simultan (Uji F)	63
b. Uji Parsial (Uji T)	64
c. Koefisien Determinan	66

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan dan Saran	67
6.2. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah 2007-2011	3
Tabel 1.2.	Tingkat Absensi karyawan Pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah 2007-2011	5
Tabel 2.1.	Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.1.	Jabatan/Bagian PT. Adira Finance Bagan Batu, kecamatan Bagansenembah	34
Tabel 5.1.	Data Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 5.2.	Data Responden Berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 5.3.	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Kompensasi</i>	50
Tabel 5.5.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Motivasi</i>	51
Tabel 5.6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja	52
Tabel 5.7.	Rekapitulasi tanggapan responden tentang semangat kerja	53
Tabel 5.8.	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	55
Tabel 5.9.	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.10.	Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 5.11.	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 5.12.	Uji Autokorelasi	61
Tabel 5.13.	Uji Simultan (Uji F)	63
Tabel 5.14.	Uji Parsial (Uji T)	65
Tabel 5.15.	Koefisien Determinan	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia karena aspek sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya oleh sebab itu suatu kewajiban bagi karyawan dan pimpinan untuk memperhatikan hal tersebut. Sebagai pimpinan harus memberikan semangat kepada bawahan agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya selalu efektif dan memuaskan, untuk mencapai hal ini diperlukan kepemimpinan yang tanggap terhadap para karyawan perusahaan.

PT. Adira finance bagan batu merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan dan barang kebutuhan lainnya, berdiri sejak tahun 2005, yang mana perusahaan ini sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan, karena dengan adanya semangat kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dalam menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kepemimpinan yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga mampu melihat keadaan anggota dan lingkungannya, yang harus diketahui tentang karyawan perusahaan adalah kematangan dan keahlian mereka. Sebab ada kaitan langsung antara gaya

kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan karyawan, agar pimpinan memperoleh ketaatan dan pengaruh yang kuat.

Salah satu cara mengetahui kematangan karyawan, yaitu dengan memperhatikan kemampuan dan semangat mereka dalam mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan harus menerapkan kepemimpinan yang cocok dan dapat membedakan individu dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan didalam lingkungan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan satu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh para karyawan. Adapun faktor kepemimpinan dan kompensasi mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu perlu kiranya organisasi atau instansi mempertimbangkan faktor-faktor tersebut diatas dalam hal peningkatan semangat kerja. Melalui kepemimpinan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam yang memiliki keterampilan dan kemampuan akan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang pimpinan dapat melaksanakan macam-macam gaya kepemimpinan yang sebahagian besar tergantung dari pada watak orang yang bersangkutan, tapi seorang pimpinan yang bijaksana senantiasa akan berusaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan

kondisi yang dihadapinya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang sukses menyesuaikan kepemimpinan dengan kelompok dan situasinya.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir merupakan sebuah perusahaan jasa pembiayaan, yang mempekerjakan beberapa karyawan, perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel I.I

Tabel 1.1 : Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir 2007-2011

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan		Karyawan akhir Tahun	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja %
		Masuk	Keluar		
2007	40	5	2	43	4,82
2008	43	3	5	41	11,90
2009	41	4	5	40	12,34
2010	40	5	4	41	9,88
2011	41	3	6	38	15,19

Sumber : PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah 2012

Berdasarkan dari data tabel 1.1 terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada dua tahun terakhir cenderung meningkat, ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir ini meningkat pada tahun 2007 labour turn over pada perusahaan ini sebesar 4,82 % dimana dari jumlah tenaga kerja yang masuk sebanyak 5 dan keluar 2 orang, kemudian pada tahun 2008 labour turn over turun menjadi 11,90 % dimana jumlah tenaga kerja yang masuk 3 orang dan keluar 5 orang .

Pada tahun 2009 terjadi penurunan lagi *labour turn over* menjadi 12,34 % di mana tenaga kerja yang masuk 4 orang dan keluar 5 orang. kemudian pada tahun 2010 *labour turn over* naik beberapa persen menjadi 9,88 % di mana jumlah tenaga kerja yang masuk 5 orang dan keluar 4 orang. Dan pada tahun 2011 *labour turn over* terjadi kenaikan lagi beberapa persen menjadi 15,19 % dimana jumlah tenaga kerja yang masuk 3 orang dan keluar 6 orang.

Gejala berfluktuasinya tingkat perputaran karyawan (*Labour Turn Over*) yang terjadi pada PT ini telah melewati standar yaitu diatas 5 % berarti ketidak wajaran. Hal ini merupakan permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya, karena hal ini akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan juga dapat menimbulkan biaya yang tidak sedikit misalnya biaya perekrutan karyawan baru. Biaya pelatihan dan pendidikan karyawan baru serta biaya-biaya lainnya tentu saja akan membebani PT ini.

Perputaran karyawan juga merupakan indikasi yang kuat bahwa semangat kerja karyawan menurun, hal ini bisah saja disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurutny semangat kerja karyawan bisa saja disebabkan oleh bermacam-macam kondisi, misalnya faktor kepemimpinan, faktor kompensasi yang diberikan kepada mereka yang memadai dibanding dengan biaya hidup sekarang ini yang semuanya serba naik. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 : Tingkat Absensi karyawan Pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari kerja (pertahun)	Tingkat Absensi %
2007	43	88	258	34 %
2008	41	98	258	37 %
2009	40	68	258	26 %
2010	41	93	258	36 %
2011	38	108	258	41 %

Sumber : PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah 2012

Dari tabel diatas maka diperoleh maka diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi pada Tahun 2007 sebanyak 43 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 258 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 88 hari, dengan persentase 34 % Tahun 2008 sebanyak 41 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 258 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 98 hari, dengan persentase 37 % Tahun 2009 sebanyak 40 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 258 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 68 hari, dengan persentase 26 % Tahun 2010 sebanyak 41 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 258 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 93 hari, dengan persentase 36 % Tahun 2011 sebanyak 38 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu tahun 258 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 108 hari, dengan persentase 41 %.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui variasi tingkat hari kerja yang hilang atau ketidak hadiran karyawan pada PT Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagan Senembah Rokan Hilir, dari tahun ketahun yang dapat dikategorikan tingkat absensi yang tinggi, ini dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas didalam perusahaan. Apabila meningkatnya ketidak hadiran karyawan dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat

mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta dapat juga menghambat kelancaran dari tujuan perusahaan.

Dengan melihat kondisi yang terjadi pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi turunnya semangat kerja karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir.

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir.
2. Untuk melihat upaya apa yang dilakukan PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir.

Sedangkan manfaat dari penulisan ini adalah

1. Untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu yang penulis peroleh selama kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Susqa Riau Pekanbaru
2. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan, perusahaan atau pimpinan perusahaan agar dapat mengambil kebijaksanaan dimasa yang akan datang.
3. Dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika penulisan

Pada bagian ini diuraikan mengenai secara ringkas tahapan pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini mengemukakan berbagai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

AB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan dan Stuktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan uraian penulis tentang hasil penelitian dan analisis data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari data ataupun permasalahan yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan dengan hasil yang cukup memuaskan. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu di jaga dan dipelihara semangat kerja agar tetap konsisten terhadap tanggung jawab yang diembangkannya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Malayu Hasibuan, 2001 : 94)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja ditunjang oleh keteladanan dari pemimpin.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. (George Halsey, 2003 : 305)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Ahmad Tohardi, 2002 : 427)

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.2 Arti Pentingnya Semangat Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan harus menyadari arti pentingnya semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan demikian maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Ada beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi lain. (Ahmad Tohardi, 2002 : 425-426)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyan akan merasa betah (senang) bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan bekerja ditempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Turn Over*).

4. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecendrungan bekerja dengan hati-hati dan teliti. Sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan, untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan adanya penyelesaian kerja yang cepat, kecilnya angka kerusakan, kecilnya absensi, kecilnya tingkat perputaran tenaga kerja berarti pihak organisasi dapat menghemat biaya operasional dari organisasi tersebut.

2.3 Indikasi Turun atau rendahnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan karena adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sebaik mungkin sehingga tidak ada salah dalam menafsirkannya.

Adapun yang dapat dijadikan indikator dari turunnya semangat kerja yaitu:

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktifitas ini dapat diukur dari waktu sebelumnya, penurunan produktifitas kerja terjadi karena kemalasan kerja, penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Ketidak hadiran (absensi) adalah kondisi yang terjadi karena seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja. Pada umumnya apabila semangat kerja turun maka para karyawan akan malas untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Rumus tingkat absensi karyawan yaitu : (Henry Simamora , 2004 : 151)

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah kerja yang hilang / Tahun}}{\text{Jumlah hari kerja / tahun x jumlah karyawan}} \times 100\%$$

3. Rumus tingkat perpindahan buru (*Labour Turn Over*) Untuk mengukur *labour turn over* pada umumnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut : (Malayu Hasibuan, 2001 : 52)

Rata-rata karyawan diperoleh dari :

$$\text{Rata-rata jumlah karyawan} = \frac{\text{Jmlh karyawan awal tahun} + \text{Jumlah karyawan akhir tahun}}{2}$$

$$\text{Labour turn over} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Rata-rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian karyawan dalam pekerjaan berkurang, sehingga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan. Ini menandakan bahwa semangat kerja menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Hal ini dapat dilihat dari adanya ketidak senangan dalam bekerja, keluhan, serta hal-hal lain.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan salah satu perwujudan ketidak puasan terhadap suatu hal. Oleh sebab itu, bila tuntutan ini sering kali terjadi maka perusahaan perlu bersikap waspada.

7. Adanya pemogokan

Jika tuntutan tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi pemogokan merupakan tingkat indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan. Bila terjadi pemogokan, hal ini bukan sekedar indikasi turunnya semangat kerja melainkan dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

2.4 Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Semangat Kerja

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan antara lain, (Nitisemito, 2003: 109)

1. Kompensasi yang diberikan
2. Penempatan yang tepat
3. Pelatihan
4. Rasa aman menghadapi masa depan
5. Motivasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja
8. Komunikasi

Tapi yang penulis jelaskan disini hanya tiga faktor yaitu ;

Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi peningkatan semangat kerja dikalangan karyawan yang mana nantinya ini akan berpengaruh pada peningkatan kerja.

Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya.

Berbagai definisi kompensasi dapat penulis kemukakan sebagai berikut :

- a. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. (Halim,Dkk, 2003 : 222)
- b. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2001 : 118)
- c. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Veithzal Rivai, 2004 : 357)
- d. Menurut Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan jasa dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodic yang di design dan dikelola oleh bagian personalia. (Malayu Hasibuan, 2001 : 119)

- e. Kompensasi adalah semua umur bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk gaji pokok, bonus, dan tunjangan lainnya. (Gary Dessler, 2002 : 349)
- f. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (Husnan Randupandoyo, 2002 : 12)
- g. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji atau komisi. Kompensasi tak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas, dan kepuasan. (Veithzal Rivai, 2006 : 358)

Berdasarkan pengertian-pengertian kompensasi di atas kompensasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan. Dengan demikian perusahaan harus dapat menetapkan jenis kompensasi serta jumlahnya sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu. (Henry Simamora, 2004 : 449).

- a. Mengikat karyawan
- b. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- c. Mengurangi perputaran karyawan (*Labour Turn Over*)
- d. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan

Sedangkan menurut (sedarmayanti, 2001 : 24) tujuan sistem pemberian kompensasi yang baik antara lain sebagai berikut :

- 1. Menghargai prestasi kerja
- 2. Menjamin keadilan
- 3. Mempertahankan pegawai
- 4. Memperoleh pegawai yang bermutu
- 5. Pengendalian biaya
- 6. Memenuhi peraturan

Adapun terminologi-terminologi dalam kompensasi dibagi kedalam 4 macam yaitu : (Henry Simamora, 2004: 445)

- 1. Upah dan gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

Pengertian upah dan gaji yang penulis ambil dari berbagai literatur yaitu :

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap Berta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. (Malayu Hasibuan, 2007: 118)

2. Insentif. Insentif (*incentive*) adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan lain-lain.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain, (Malayu Hasibuan, 2007 : 121-122)

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terdapat ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan-karyawan harus mengedakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistinya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas, prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku. (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Motivasi

Keberhasilan suatu perusahaan secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlihat dalam struktur organisasi perusahaan tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan perusahaan. Tingkat efisiensi kerja dapat terjadi jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya. Hal tersebut berakibat turunya semangat kerja yang akan membawa pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang diharapkan, disini penulis dapat menguraikan beberapa pengertian Motivasi antara lain adalah :

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Edy Sutrisno, 2009 : 113)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Veithzal Rivai, 2006 : 455)

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. (Sondang P Siagian , 2002 : 294).

Termasuk faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah :

- a. Jenis dan sifat kerja yang diberikan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat kerja
- d. Situasi lingkungan kerja pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan penerapannya

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan karyawan, dapat dibagi dua jenis, yaitu : (Numansyah, 2001 : 115)

- a. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang diinginkan dengan cara memberikan penghargaan, hadiah dan lain sebagainya. Pemberian motivasi positif oleh atasan akan menimbulkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

b. Motivasi Negatif

Suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang tidak melaksanakan sesuatu yang kita inginkan kemungkinan ia akan kehilangan uang, pengakuan atas jabatan dan sebagainya. (Siswanto, 2007 : 127-132)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan. Kebersihan pada tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja yang ada.

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan jiwa tenaga kerja
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Bau
7. Keamanan
8. Kebisingan (Bernard Isyandi, 2004 : 134)

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

2.5 Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Adanya beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Baik yang bersifat material maupun non material yaitu : (Malayu Hasibuan, 2002 : 98)

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin, salah satu cara ini adalah yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan tohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak sekali cara yang dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan pertanggung jawabannya akan bertambah besar jika ia diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usaha karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasip dengan perusahaan. Dengan perasaan senasip, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataannya pihak perusahaan biasanya akan mengusahakan kemajuan dapat dirasakan oleh

karyawan yakni dengan cara membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambaha penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi secara efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

9. Fasilitas yang menyenangkan

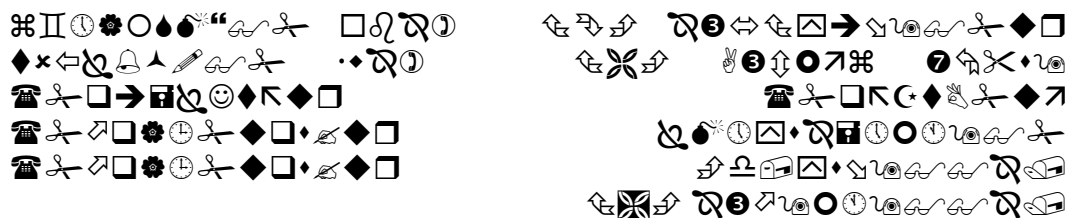
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti caferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olah raga dan lain sebagainya.

2.6 Pandangan Islam Tentang Semangat Kerja

1. Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat dalam QS. Al-Ashr

ayat :1-3 yang berbunyi :

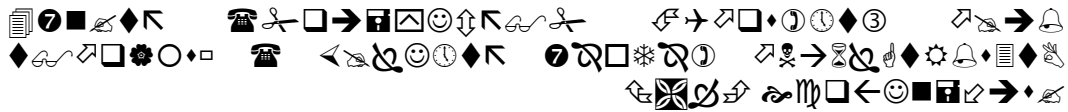


Artinya :

1. Demi masa.
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.

Bekerja adalah manifestasi kekuatan iman dan bernilai ibadah, apabila setiap muslim dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat kerja yang tinggi tanpa ingin mendapat pujian dari orang lain hanya

mengharap ridha dari Allah SWT. Ini bertanda bahwa ia memiliki kekuatan iman, karena dorongan firman Allah SWT :



Artinya :

“Katakanlah : “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”.(QS. Az-Zumar : 39)

Ayat ini adalah perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan bagi setiap muslim untuk berusaha bekerja sesuai dengan keterampilan atau kesanggupan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Siapapun mereka secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja hanya menyusahkan orang lain, maka dia telah menghujat Allah SWT dan sadar atau tidak, sesungguhnya orang tersebut sedang menggali kubur kenistaan bagi dirinya.

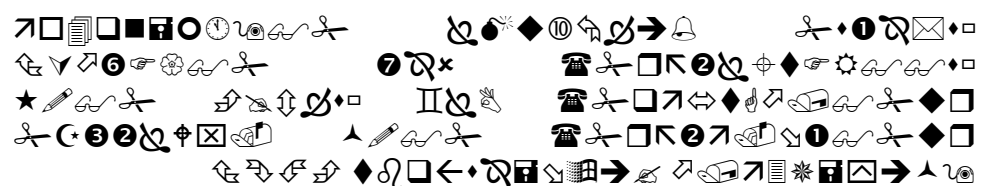
Seseorang mempunyai kesadaran bekerja, dia selalu gandrung untuk berkreasi positif, tampil sebagai pelita yang benderang (*as sirojim muniron*), dan ingin hidupnya menyerah,”*kun haditsan jamiladz dzikrii, fad dunya haditsun*” (jadikanlah dirimu orang yang selalu diingat agar kehadiranmu akan dicatat dunia sebagai untaian kisah sejarah yang mempunyai arti).

Ciri –ciri yang mempunyai dan menghayati semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja iyu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memulikan

dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiru ummah*).

1. Dia pernah merasa puas berbuat kebaikan, karena merasa puas didalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas
2. Hidup berhemat dan efisien
3. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)
4. Memiliki insting bertanding dan bersaing
5. Keinginan untuk mandiri (independen)
6. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
7. Berwawasan makro universal
8. Memperhatikan kesehatan dan gizi
9. Ulet dan pantang menyerah
10. Berorientasi pada produktivitas
11. Memperkaya jaringan silaturahmi

Firman Allah SWT tentang semangat kerja :



Artinya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS. Al-Jumu’ah : 10)

2. Kompensasi dalam Islam

Islam mewajibkan kerja atas setiap orang yang berkemampuan dan menganggap pekerjaan adalah fardhu yang mesti dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan rezekinya yang baik-baik, sehingga seseorang dapat berubah menjadi kaya dari upahnya.

Adapun hadis yang mengatakan bahwa soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah dalam islam untuk berlaku adil, sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh termasuk menganiaya mereka.

Dalam syariat islam mensyaratkan mempercepat pembayaran upah menangguhkannya syah, seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Rasulullah saw bersabda, dari ibnu majah :

Artinya :

“Berikanlah olehmu upah orang, sebelum keringatnya mongering.

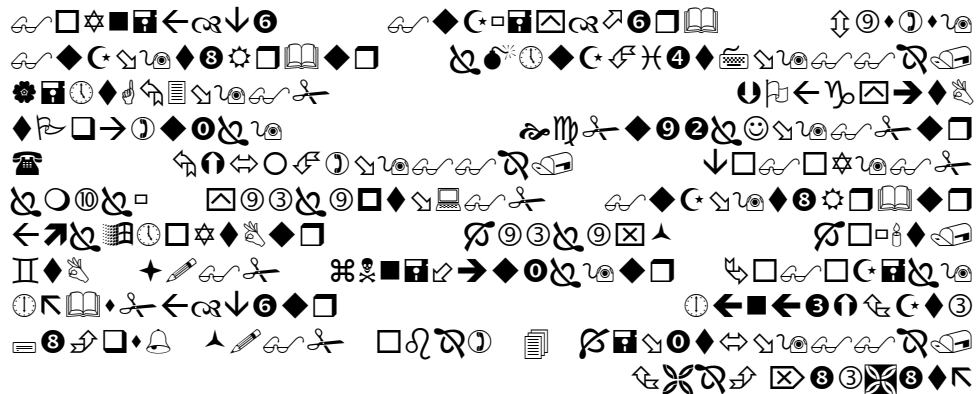
Upah atau ujah diklasifikasikan menjadi dua yaitu : (Yusanto, 2002 : 178)

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mistli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah* nya telah menyebutkan jasa atau manfaat kerjanya.

Masalah ukuran upah saat ini merupakan salah satu persoalan maslahat dari sekian banyak *masalah mursalah* dari masyarakat islam. Hal ini karena soal upah ini berkenan dengan besar dari anggota masyarakat islam. Oleh sebab itu diperlukan perundang-undangan yang adil yang membataskan ukuran-ukuran upah, menertibkan pengapdian-

pengapddian para pekerja (kaum buruh) dan menegakkan keadilan diantara mereka.

Allah SWT berfirman :



Artinya :

“sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Dan telah kami turunkan bersama mereka al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan itu. (QS. Al-Hadid : 25).

Para *fukah* mensyaratkan agar upah dalam melakukan sesuatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus dibayarkan upah pada saat habisnya jasa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang lain dan lain-lain.

Begitu pula upah bias berbeda dan beragam karena perbedaan jenis pekerjaan atau untuk pekerjaan yang sama, namun berbeda jasa yang diberikan. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kemampuannya.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan di pengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal. Dalam al-Qur'an terdapat perintah member upah kepada wanita yang menyusui serta menghubungkan ini dengan hal-hal lain yang *makruf* (kebaikan). Allah SWT berfirman :

Karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kemampuannya.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal. Dalam al-Qur'an terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta menghubungkan ini dengan hal-hal lain yang *makruf* (kebaikan). Allah SWT berfirman :

Artinya :

“maka jika mereka menyusukan (anak-anakmu untukmu) maka berikanlah kepada mereka upahnya”.

Tujuan upah adalah islam : (Rahman, 2002 : 366)

- Agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan menyenangkan dari hasil kerjanya.
- Agar majikan dan pekerja dapat saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak.

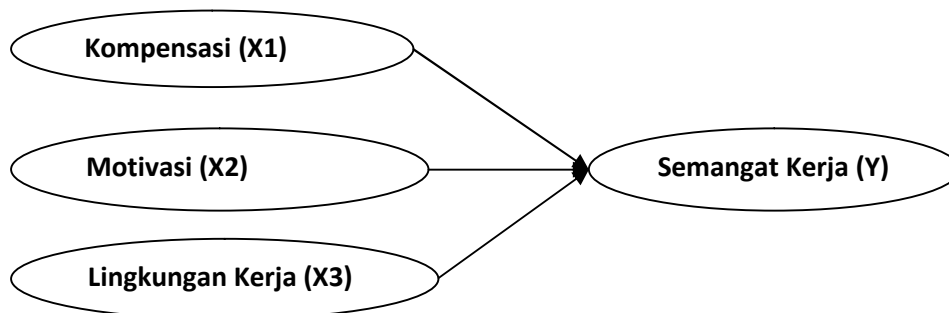
2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : “ Diduga Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja.

2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta landasan teori yang ada maka dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar : 2.8 Kerangka Berfikir



Dari kerangka berfikir diatas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, antara lain :

1. Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. (Umar, 2005 : 166). Adapun yang menjadi aspek dalam kompensasi

diantara nya yaitu insentif, pemberian gaji dan tunjangan, dana transportasi, penghargaan atau reward, pemberian fasilitas.

2. Motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Veithzal rivai, 2006 : 108). Adapun yang menjadi aspek dalam motivasi diantara nya yaitu aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan social, rasa aman, kebutuhan fisiologis.
3. Lingkungan Kerja yaitu suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. (Agus ahyari, 2004 : 124). Adapun yang menjadi aspek dalam lingkungan kerja diantara nya yaitu pelayanan bagi karyawan, kondisi kerja, hubungan kerja antara karyawan, kebersihan, keamanan.

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dari delapan variabel, penulis hanya mengambil tiga variabel yang diantara nya kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan tiga variabel tersebut dimana telah mewakili dari delapan variabel yang menjadi aspek semangat kerja karyawan pada PT Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagan Senembah Rokan Hilir.

2.9 Variabel Penelitian

1. Semangat Kerja (Y)

Semangat Kerja yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kompensasi (X1)

Yang menjadi indikator dari kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, perbandingan upah dengan hasil kerja, fasilitas-fasilitas yang diberikan, pengaturan kompensasi dan bonus yang diberikan perusahaan.

3. Motivasi (X2)

Yang menjadi indikator motivasi adalah dorongan dari perusahaan kepada karyawan baik, penilaian atasan kepada bawahannya dengan melihat prestasi kerjanya.

4. Lingkungan Kerja (X3)

Yang menjadi indikator dari lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman, udara yang tidak kotor, tersedianya fasilitas-fasilitas pekerjaan.

Tabel 2.1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Semangat kerja (Y) (Ahmad tohardi, 2002 : 427)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama	<ul style="list-style-type: none"> - Absensi - Hubungan sesama karyawan - Keinginan untuk maju
Kompensasi (X ₁) (Umar, 2005 : 166)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif - Pemberian gaji dan tunjangan - Dana transportasi - Penghargaan/reward - Pemberian fasilitas
Motivasi (X ₂) (Veithzal Rivai, 2006 : 108)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	<ul style="list-style-type: none"> - Aktualisasi diri - Penghargaan diri - Kepemilikan sosial - Rasa aman - Kebutuhan fisiologis
Lingkungan kerja (X ₃) (Agus Ahyari, 2004 : 124)	Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - pelayanan bagi para karyawan - kondisi kerja - hubungan kerja antar

		karyawan - kebersihan - keamanan
--	--	--

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adira Finance Bagan Batu, kecamatan Bagansenembah. yang terletak di Bagan batu (Rohil).

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data dan informasi yang penulis pengamatan langsung dilapangan, berupa tanggapan karyawan (responden) tentang : kepemimpinan perusahaan , pemberian kompensasi serta mengenai lingkungan kerja.
2. Data sekunder, yaitu data informasi yang penulis peroleh perusahaan dalam bentuk yang sudah ada seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Adira Finance Bagan Batu kecamatan Bagansenembah. Berjumlah 38 orang, pengambilan sample dengan metode sensus yaitu seluruhnya dijadikan sampel.

Tabel 3.1 : Jabatan/Bagian PT. Adira Finance Bagan Batu, kecamatan Bagansenembah Rokan Hilir.

NO	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Kepala Pos	1	1
2	Kredit Analisis Marketing	1 10	1 10
3	Kepala Operasen Kasir dan Umum Office boy	1 14 3	1 14 3
4	Kepala Marketing Yamaha	1	1
5	Kepala Marketing Honda	1	1
6	Kepala Marketing Koleksen Exsekutor Kolektor	1 2 3	1 2 3
	Jumlah	38	38

Sumber : PT. Adira Finance Bagan Batu kecamatan Bagansenembah 2012

3.1 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak perusahaan terutama terhadap personalia dan karyawan pada PT. Adira Finance, untuk memperoleh data primer dan skunder.
2. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan (*angket*) dan selanjutnya menyebarkan kepada para karyawan yang ditunjuk sebagai sample dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer.

1.2 Analisis Data

Dalam melakukan analisis data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda metode *ordinary least square*.

Bentuk umum model yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Dalam mengestimasi di gunakan persamaan analisis regresi linear, umum model analisis linear dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan : Y : Semangat Kerja

 X₁ : Kompensasi

 X₂ : Motivasi

 X₃ : lingkungan kerja

 E : Residual

 1, 2, dan 3: Koefisien regresi.

Untuk mengukur kontribusi variabel X₁, X₂, X₃ terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi (R²). nilai R² ini mempunyai range antara – 1 sampai 1 (-1 R² 1). Semakin besar nilai R² (mendekati satu) semakin baik hasil

regresi tersebut, dan semakin mendekati -1 maka variabel keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apabila F hitung > F table maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan konsumen sebagai variabel terikat.

Selanjutnya pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya. Digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika T hitung > T table maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. g diperoleh tidak valid untuk menaksir nilai variabel independent.

1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data. Layak atau tidaknya suatu data dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara masing – masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

b. Reliabilitas

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau

pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* > 0,60.

1.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Jika variasi yang dihasilkan dari distribusi data yang tidak normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak valid. Alat diagnostic yang dapat digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika ada, berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independent.

Untuk mendeteksi adanya gangguan multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Tolerance dan Variance Inflator Factor (VIF)*. Untuk melihat adanya multikolinearitas dirumuskan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *variance inflation factor (VIF)* disekitar angka 1, dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Jika korelasi antara variabel independent lemah (dibawah 0,10) maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi Tinier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi dan model regresi dikatakan baik bila terbebas dari autokorelasi.

Menurut Ghazali (2005:98) untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson dimana : Jika angka $D-W > dl < (k-du)$ berarti terdapat gejala autokorelasi.

d. Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada hendaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

1.5 Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F) , secara Parsial (Uji T) dan Koefisien Determinan yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama – sama dapat menjelaskan variabel – variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dimana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk intercept, dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} <$ dikatakan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independent secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} <$ dikatakan tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independent yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji T atau

dengan menggunakan rumus P Value. Dalam Uji T dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } T \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{e b_i}}$$

Keterangan :

T hitung = T hasil perhitungan

b_i = Koefisien Regresi

$S_{e b_i}$ = Standar Error

Untuk menentukan nilai t – statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (a, n - k - 1)$, maka H_0 ditolak dan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel } (a, n - k - 1)$, maka H_0 diterima.

c. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel – variabel independent. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependent.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independent yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Adira Finance merupakan suatu perusahaan yang bergerak diberbagai merek otomotif menyentuh hati untuk menanamkan kebanggaan dan integritas dalam kerja, merupakan tahun yang penuh tantangan sebagai akibat dari kondisi ekonomi makro yang kurang menguntungkan. Namun demikian, Adira Finance mampu melewati tahun sulit tersebut dengan hasil yang memuaskan.

Hasil tersebut dapat terwujud berkat kerjasama yang baik antar karyawan dan perhatian penuh Perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan individu terbaik, Perusahaan telah menerapkan budaya perusahaannya melalui program pelatihan yang berkesinambungan yang menyentuh hati karyawan, mitra usaha dan komunitas secara umum. Keseluruhan upaya ini menghasilkan kebanggaan dan kecintaan terhadap Perusahaan.

Sementara itu, belajar dari pengalaman Perusahaan dalam melewati tahun-tahun yang sulit, Adira Finance mulai melebarkan sayapnya dan mengembangkan strategi yang tepat, yaitu mulai bergerak melayani konsumen yang hendak mengajukan pembiayaan atas kepemilikan sepeda motor atau mobil dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan pembiayaan yang membiayai berbagai merek otomotif. Strategi ini terbukti efektif seiring dengan terus berkembangnya industri otomotif terutama untuk sepeda motor, sehingga menjadikan Adira Finance sebagai salah satu pemain terbesar di sektor

pembiayaan konsumen otomotif, tanpa harus terikat pada salah satu merek otomotif tertentu.

PT. Adira Finance dibangun dengan kesungguhan tekad untuk menjadi perusahaan terbaik dan terpercaya di sektor pembiayaan konsumen di bidang otomotif, PT Adira Finance Tbk (“Adira Finance” atau “Perusahaan”) yang didirikan sejak tahun 1990 telah menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk berbagai merek otomotif di Indonesia, dibagikan PT. Adira didirikan pada tahun 2005 dengan dua marketing Dedi Irfansyah dan Iwan Iswandi dan tahun 2006 PT. Adira Bagan Batu resmi menjadi *race pable* (RO) *Officer* atau menjadi pos penting PT. Adira finance dikepalai oleh Umar Brata sebagai kaposnya.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk lebih lancarnya suatu kegiatan perusahaan demi pencapaian tujuannya memerlukan beberapa sarana. Salah satu sarana yang dibutuhkan tersebut adalah organisasi yang peorganisasiannya telah terstruktur dengan baik.

Menurut *Jhon M Phiffer* dan *S Owen Laen*, organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan orang-orang kelompok yang harus melakukan dengan kekuatan yang diperlukan untuk melaksanakannya, sehingga kewajiban-kewajiban yang dilaksanakan demikian itu memberikan saluran-saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur dan terkoordinir.

Dengan pengertian diatas dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa organisasi merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan organisasi perusahaan adalah suatu organisasi

yang meliputi berbagai fungsi dikoordinasikan untuk memproduksi sebagian barang dan jasa tertentu dan tujuan ekonominya tergantung pada perbandingan kekuasaan dalam organisasi tersebut.

Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik diperlukan beberapa prinsip organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan tujuan organisasi harus jelas.
- b. Pembagian tugas atau pekerjaan harus jelas dan tegas.
- c. Delegasi kekuasaan harus ada.
- d. Tingkat pengawasan yang teratur dan terkendali.

Prinsip-prinsip ini harus dianut oleh setiap organisasi, sebab bila organisasi tanpa tujuan yang jelas maka pelaksanaan pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik, oleh karena itu akan terjadi kesimpang siuran dalam melaksanakan perintah. Dan dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan tegas, maka batas-batas wewenang dapat diterima oleh bagian-bagian yang melaksanakan pekerjaan sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif.

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif bila, prinsip organisasi tercermin dalam bentuk bagan atau struktur yang digunakan suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Struktur organisasi akan menggambarkan pembagian-pembagian tugas menurut fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi, dan dapat pula dijadikan sebagai sarana untuk bisa mengendalikan agar para pekerja mau bekerja dengan baik.

Adapun yang dimaksud dengan struktur organisasi itu sendiri adalah suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas serta wewenang tentang pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan oleh karena itu dalam struktur akan efisien tergambar dengan jelas antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang akan pekerjaan yang telah dibebankan dalam menjalankan tugas tersebut.

Sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, yang mana sering membuat seseorang pekerja menjadi bingung terhadap pekerjaan mana yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu, dan mana pula yang lebih dipentingkan.

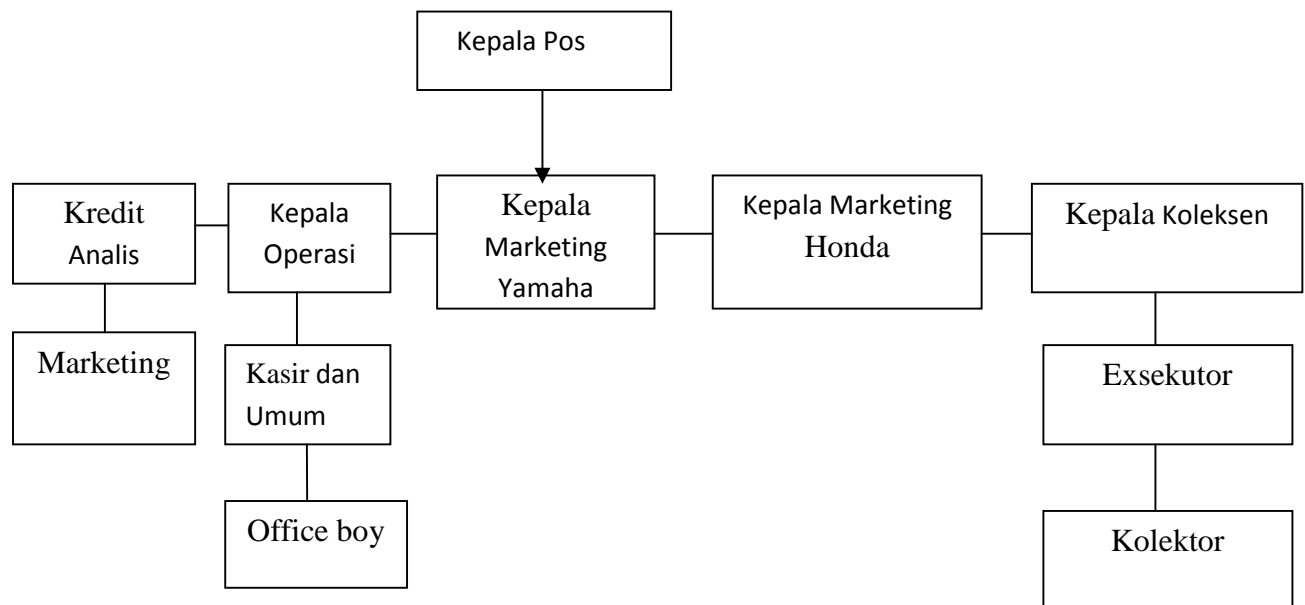
Jadi dalam rangka untuk pencapaian tujuan yang diharapkan tersebut, pimpinan mempergunakan bantuan orang-orang untuk mau bekerja sama pada perusahaan yang dipimpinnya. Untuk mengusahakan orang-orang atau tenaga kerja yang ada dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, maka pimpinan sebagai seorang manajer sudah barang tentu perlu mengorganisir para pekerja sabaik mungkin.

Jadi untuk itu langkah selanjutnya yang harus dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan adalah cara pengorganisasian. Sehingga pengorganisasian merupakan kegiatan selanjutnya yang perlu dilakukan setiap manajer perusahaan karena merupakan suatu proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan hubungan tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam organisasi tersebut, sehingga memudahkan pimpinan perusahaan untuk mengawasi kerja bawahan.

Adapun struktur organisasi PT. Adira Finance Bagan Batu, Kec.

Bagansenembah dapat dilihat dibawah ini :

STRUKTUR ORGANISASI PT. ADIRA FINANCE



Sumber : PT. Adira Finance bagan batu, tahun 2012.

1.3 STRUKTUR ORGANISASI

1. Kepala Pos

Seorang manager atau pimpinan untuk mengawasi aktifitas-aktifitas perusahaan yang bergerak dibidang lessing atau perkreditan kendaraan dan bertanggung jawab sepenuh nya.

2. Kredit Analis

Menganalisa kelayakan persyaratan nasabah yang akan mengambil kendaraan.layak atau tidak layak konsumen diberikan kendaraan.

3. Kepala Operasi

Mengepalai segala sistem komputer yang ada dikantor Adira Finance.

4. Kepala Marketing Yamaha

Mengepalai segala kendaraan yang bermerek yamaha dan memasarkan produk yamaha nya.

5. Kepala Marketing Honda

Mengepalai semua kendaran yang bermerek honda dan memasarkan produk honda.

6. Kepala Koleksen

Berfungsi untuk menangani nasabah yang menunggak dari 0 hari sampai bulannan.

7. Marketing

Sebagai memasarkan produk yang disediakan oleh PT. Adira finance.

8. Kasir Dan Umum

Sebagai tempat pembayaran bagi nasabah yang akan membayar perkreditan kendaraan nya dan sebagi tempat urusan lain nya.

9. Exsekutor

Mengexekusi kendaraan nasabah yang tidak bayar angsuran kendaraan nya.

10. Kolektor

Mencari dan mengunjungi nasabah yang menunggak dan disuruh untuk melakukan pembayaran angsuran.

11. Office boy

Bertugas sebagai kebersihan ruang kantor adira finance.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kecamatan Bagansenembah. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 38 orang. Jadi total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 38 rangkap.

1. Identitas Responden Menurut Tingkat Umur

Dari hasil penelitian diperoleh identitas responden menurut tingkat umur, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.1: Data Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase%
25 s/d 35 tahun	15	39,47%
36 s/d 45 tahun	10	26,32%
46 s/d 55 tahun	7	18,42%
56 s/d 65 tahun	6	15,79%
Total	38	100 %

Sumber : Data olahan

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa yang berumur 25 s/d 35 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 39,47% yang berumur antara 36 s/d 45 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 26,32% yang berumur antara 46 s/d 55 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18,42% yang berumur antara 56 s/d 65 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15,79%.

2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diperoleh data identitas responden menurut jenis kelamin seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2 : Data Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase%
Laki-laki	30	78,95%
Perempuan	8	21,05%
Total	38	100 %

Sumber : Data olahan

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 78,95%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 21,05%. Jadi dapat penulis simpulkan rata-rata karyawan pada PT. Adira Finance Bagan Batu Rohil lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data identitas responden menurut jenis pendidikan yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.3 : Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase%
SMA	7	18,42%
Diploma	13	34,21%
Serjana (S.1)	18	47,37 %
Jumlah	38	100%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa 7 orang atau 18,42% responden yang berpendidikan SMA, disusul 13 orang atau 34,21% responden yang berpendidikan Diploma, kemudian 18 orang yang berpendidikan Serjana S.1, dari jumlah responden yang berjumlah 38 orang dari tahun terahir 2011 yang penulis teliti.

5.2. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas. *Kompensasi*, *motivasi*, *lingkungan kerja* (variabel bebas) dan semangat kerja (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

5.3. Kompensasi

Kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, perbandingan upah dengan hasil kerja, fasilitas-fasilitas yang diberikan , pengaturan kompensasi dan bonus yang diberikan perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2007: 118). Pada kompensasi ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.4: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Kompensasi*

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jmlh
		ST	CT	T	R	SR	
1	Bagaimana keinginan saudara/i menuntut tambahan kompensasi, setiap tambahan tanggung jawab ?	26	12	0	0	0	38
2	Bagaimana kesadaran perusahaan perlu memberikan bonus pada saudara/i yang berprestasi ?	24	8	6	0	0	38
3	Apakah upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saudara/i ?	21	16	1	0	0	38
4	Apakah dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan semangat kerja saudara/i meningkat ?	12	17	9	0	0	38
5	Bagaimana perhatian perusahaan dalam memberikan insentif kepada saudara/i (penghasilan tambahan selain gaji pokok) apabila saudara/i mencapai standar prestasi tertentu ?	29	8	1	0	0	38
Jumlah		112	61	16	0	0	190
Persentase		58%	32%	8%	0%	0%	100%

Sumber: Data olahan

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa 112 responden menyatakan sangat tinggi, responden menyatakan tinggi 61 dan responden yang menyatakan cukup tinggi 16 responden.

5.4. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan

untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Veithzal Rivai, 2006 : 455).

Pada variabel *motivasi* ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Motivasi*

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jmlh
		ST	CT	T	R	SR	
1	Bagaimana dorongan dari dalam diri saudara/i untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik ?	21	16	1	0	0	38
2	Bagaimana dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja dengan baik ?	17	21	0	0	0	38
3	Bagaimana dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan ?	21	16	1	0	0	38
4	Bagaimana dorongan dari dalam diri saudara/i untuk membantu pekerjaan rekan-rekannya ?	13	21	4	0	0	38
5	Bagaimana dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpinnya, agar cepat naik pangkat ?	25	8	5	0	0	38
Jumlah		97	82	11	0	0	190
Persentase		51%	43%	5%	0%	0%	100%

Sumber: Data olahan

Dari Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa 97 responden menyatakan sangat tinggi, responden menyatakan tinggi 82 dan responden yang menyatakan cukup tinggi 11 responden.

5.5 Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja Adalah Yang menjadi indikator dari lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman, udara yang tidak kotor, tersedianya fasilitas-fasilitas pekerjaan. (Bernard Isyandi, 2004 : 134).

Pada variabel lingkungan kerja diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jmlh
		ST	CT	T	R	SR	
1	Bagaimana partisipasi saudara/i untuk selalu memelihara kebersihan ruang kerja, menurut pendapat saudara/i ?	20	18	0	0	0	38
2	Bagaimana tingkat keamanan ditempat saudara/i ?	25	11	2	0	0	38
3	Bagaimana hubungan sesama karyawan ditempat saudara/i bekerja ?	19	15	4	0	0	38
4	Bagaimana letak peralatan di ruang tempat saudara/i bekerja ?	8	22	6	2	0	38
5	Bagaimana penerangan diruangan saudara/i bekerja ?	29	8	1	0	0	38
Jumlah		101	74	13	2	0	190
Persentase		53%	38%	6%	1%	0%	100%

Sumber: Data olahan

Dari Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa 101 responden menyatakan sangat tinggi, responden menyatakan tinggi 74 dan responden yang menyatakan cukup tinggi 13 responden dan yang menjawab rendah 2 responden.

5.6 Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias hingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Pada variabel semangat kerja diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 5.7 Rekapitulasi tanggapan responden tentang semangat kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jmlh
		ST	CT	T	R	SR	
1	Bagaimana tingkat kehadiran karyawan di tempat saudara/i bekerja ?	26	8	4	0	0	38
2	Bagaimana tingkat kenyamanan karyawan di tempat saudara/i bekerja ?	16	17	5	0	0	38
3	Walaupun pimpinan tidak ada apakah saudara/i akan tetap semangat, dan bekerja dengan baik, kebenaran pernyataan diyakini ?	15	20	3	0	0	38
4	Menurut saudara/i bagaimana tingkat perputaran karyawan ditempat saudara/i bekerja	17	11	7	3	0	38
5	Apakah kerusakan alat-alat kerja mengurangi semangat kerja saudara/i keyakinan ini pada diri saudara/i ?	17	17	4	0	0	38
Jumlah		91	73	23	3	0	190
Persentase		47%	38%	12%	1%	0%	100%

Sumber : Data olahan

Dari Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa 91 responden menyatakan sangat tinggi, responden menyatakan tinggi 73 dan responden yang menyatakan cukup tinggi 23 responden dan yang menjawab rendah 3 responden.

5.7. Analisa Data

5.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data. Layak atau tidaknya suatu data dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara masing – masing skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel 5.8.

Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel
Kompensasi	X1.1	0.637	Valid
	X1.2	0.578	Valid
	X1.3	0.323	Valid
	X1.4	0,367	Valid
	X1.5	0,756	Valid
Motivasi	X2.1	0,805	Valid
	X2.2	0,723	Valid
	X2.3	0,805	Valid
	X2.4	0,424	Valid
	X2.5	0,395	Valid
Lingkungan kerja	X3.1	0,679	Valid
	X3.2	0,833	Valid
	X3.3	0,703	Valid
	X3.4	0,596	Valid
	X3.5	0,506	Valid
Semangat kerja	Y1.1	0,455	Valid
	Y1.2	0,702	Valid
	Y1.3	0,775	Valid
	Y1.4	0,682	Valid
	Y1.5	0,741	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (*kompensasi, motivasi, lingkungan kerja*) dan variabel terikat (*semangat kerja*) (Y) dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > 0,30$. Berdasarkan nilai uji *validitas* butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS

memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* $> 0,60$.

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 5.9 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Kompensasi</i> (X_1)	0,683	Reliabel
<i>Motivasi</i> (X_2)	0,706	Reliabel
<i>Lingkungan kerja</i> (X_3)	0,760	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,762	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen maupun dependen dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya $> Alpha\ cronbach\ (0,60)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya.

5.8. Hasil regresi Linear Berganda

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* dengan analisis regresi berganda diperoleh *output* data seperti pada tabel 5.10.

Tabel 5.10 : Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.506	4.734
Kompensasi	.456	.271
Motivasi	1.292	.202
Lingkungan kerja	.037	.151

a. Dependent variable : semangat kerja

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk variabel *Kompensasi* (X_1) sebesar 0,456, variabel *Motivasi* (X_2) sebesar 1.292, Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,037 dan konstanta sebesar 2.506.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.10 maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.506 + 0,456 X_1 + 1.292 X_2 + 0,037 X_3$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 2.506 berarti bahwa semangat kerja akan konstan sebesar 2.506 dipengaruhi variable *Kompensasi* (X_1), *Motivasi* (X_2), *Lingkungan Kerja* (X_3).
- Koefisien regresi *Kompensasi* (X_1) sebesar 0,456 berarti variabel *kompensasi* mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 0,456 atau berpengaruh positif yang artinya jika *kompensasi* ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0,456 Sebaliknya jika *kompensasi* diturunkan 1 kali saja maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,456.

- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 1.292 berarti variabel *Motivasi* mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 1.292 atau berpengaruh positif yang artinya jika *Motivasi* ditingkatkan 1 kali saja maka semangat kerja akan meningkat sebesar 1.292. Sebaliknya jika *Motivasi* diturunkan 1 kali saja maka semangat kerja akan menurun sebesar 1.292.
- d. Koefisien regresi *Lingkungan Kerja* (X_3) sebesar 0,037 berarti variabel *Lingkungan Kerja* mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 0,037 atau berpengaruh positif yang artinya jika *Lingkungan Kerja* ditingkatkan 1 kali saja maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,037. Sebaliknya jika *Lingkungan Kerja* diturunkan 1 kali saja maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,037.

5.9. Uji Asumsi Klasik

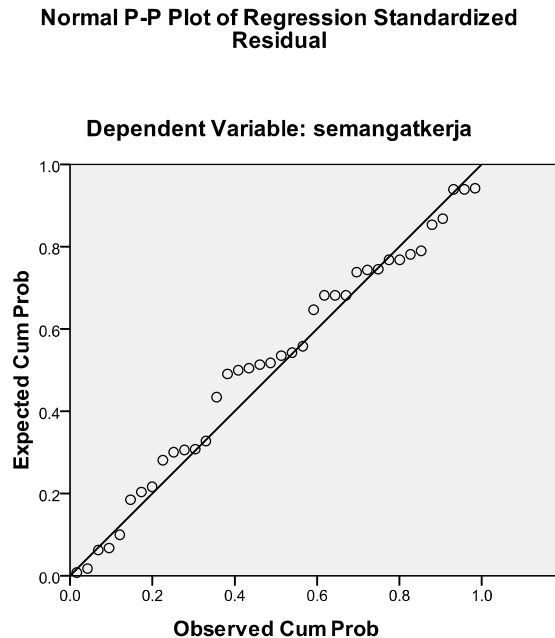
Model regresi selanjutnya diuji keefektifannya dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Jika variasi yang dihasilkan dari distribusi data yang tidak normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak valid. Alat diagnostic yang dapat digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik plot sebagai berikut:

Gambar 5.1 : Uji Normalitas



Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika ada, berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independent.

Untuk mendeteksi adanya gangguan multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflator Factor (VIF)*.

Untuk melihat adanya multikolinearitas dirumuskan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *variance inflation factor (VIF)* disekitar angka 1, dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Jika korelasi antara variabel independent lemah (dibawah 0,10) maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.11 sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Uji Multikolinearitas

Coefisien

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
kompensasi	.545	1.832
motivasi	.642	1.559
lingkungan kerja	.776	1.289

Pengujian nilai multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* pada kompensasi, motivasi, lingkungan kerja > 0,10 dan VIF-nya < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel penelitian.

c. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi Tinier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi dan model regresi dikatakan baik bila terbebas dari autokorelasi.

Menurut Ghazali (2005:98) untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson dimana : Jika angka $D-W > dl < (k-du)$ berarti terdapat gejala autokorelasi.

Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Uji Autokorelasi

Model Summary ^a		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.642	1.093

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.093. Angka DW tersebut berada diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

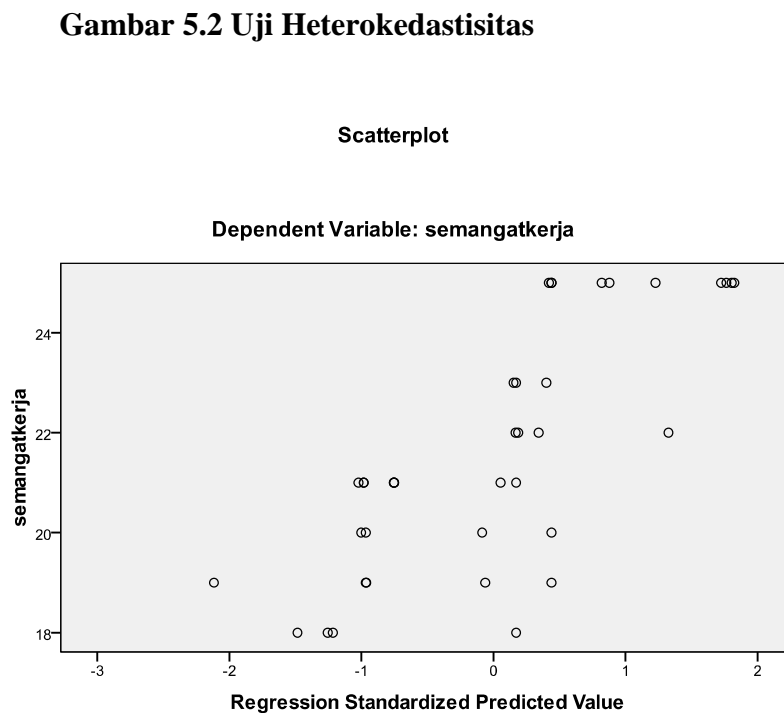
Yang ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif.
- Apabila angka DW diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi.
- Apabila angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

d. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada hendaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak

terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

5.10. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama – sama dapat menjelaskan variabel – variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dimana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk intercept, dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} < \alpha$ dikatakan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independent secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} > \alpha$ dikatakan tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji F menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 5.14. sebagai berikut :

Tabel 5.13 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regressi	15.973	.000 ^a
	on		
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable:semangat kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. Syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 5.13 diatas diperoleh nilai F hitung = 15.973 > daripada F tabel sebesar = 2.88 sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0.05$. Hal ini sesuai dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas (*Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja*) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independent yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji T atau dengan menggunakan rumus P Value. Dalam Uji T dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } T_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{e b_i}}$$

Keterangan :

T_{hitung} = T hasil perhitungan

b_i = Koefisien Regresi

$S_{e b_i}$ = Standar Error

Untuk menentukan nilai t – statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (a, n - k - 1)$, maka H_0 ditolak dan jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (a, n - k - 1)$, maka H_0 diterima.

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja

Hasil uji T menggunakan program SPSS 17.00 dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14 : Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig
1 (constant)	.529	.600
kompensasi	1.716	.004
motivasi	6.409	.000
lingkungan kerja	.242	.810

a. Dependent variable : semangat kerja

Sumber : Data olahan SPSS

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas $T_{\text{hitung}} < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berdasarkan pertimbangan tabel 5.14 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 5.14 untuk *Kompensasi* (X_1) dengan signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel *Kompensasi* secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja

Berdasarkan tabel 5.14 untuk *Motivasi* (X_2) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti variabel *Motivasi* secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja

Berdasarkan tabel 5.14 untuk *Lingkungan Kerja* (X_3) dengan signifikan $0,810 > 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel *Lingkungan Kerja* secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

c. Koefisien Determinan (R)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15 : Koefisien Determinan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.765 ^a	.585	.548

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Data Olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Angka *R square* atau koefisien determinan yang disesuaikan adalah 0,585. Hal ini berarti 58,5 % variasi atau perubahan dalam semangat kerja dapat dijelaskan oleh variasi *kompensasi, motivasi, lingkungan kerja* . Sedangkan sisanya sebesar 41,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan dan Saran

Manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai pekerja adalah mempunyai martabat, perasaan, keinginan, dan juga harapan. Meskipun penggunaan teknologi meningkat maju dengan pesat dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan namun sumber daya manusia tetap mempunyai peranan yang tidak dapat diabaikan begitu saja, sehingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan bidang keputusan sangat penting, hal ini berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan bisa merugikan perusahaan tersebut.
2. Kompensasi yang kurang memuaskan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan akan mengalami penurunan hasil kerja.
3. Kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan tersebut yang mana nantinya akan merugikan perusahaan itu sendiri.
4. Lingkungan kerja yang kurang baik akan bisa membuat semangat kerja karyawan menurun.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, untuk itu dapat penulis sarankan kepada pihak PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah adalah :

1. Semangat kerja pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah harus ada peningkatan lagi, supaya memacu semangat kerja karyawan untuk yang lebih baik lagi atau sesuai dengan yang di inginkan perusahaan, hal ini perlu diharapkan lagi bahwa perusahaan harus meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja agar lebih diperhatikan lagi bahkan perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang.
2. Kompensasi yang diberikan PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah yang kurang baik, sehingga menimbulkan penurunan kerja. hal ini dapat penulis sarankan lagi kepada pihak perusahaan agar ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang dengan memperhatikan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan karyawan seperti memberikan upah, memberikan bonus, tunjangan, asuransi kesehatan dan lain sebagainya, supaya perusahaan lebih memperhatikan lagi dan meningkatkan untuk masa yang akan datang.
3. Motivasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah, walaupun dalam penelitian ini tanggapan responden mengatakan cukup baik, disarankan juga kepada perusahaan terutama kepada para pimpinan atau manager perusahaan agar

dapat memotivasi atau memberikan dorongan terhadap karyawan supaya mereka bekerja lebih giat lagi dan bersemangat lagi untuk masa yang akan datang seperti dorongan untuk melihatkan prestasi kerja, dorongan supaya karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik, dorongan agar tetap bersemangat dan terpacu untuk mendapatkan penambahan penghasilan, dan lain-lainnya, supaya lebih diperhatikan lagi pada masa yang akan datang.

4. Lingkungan kerja pada PT. Adira Finance Bagan Batu Kec. Bagansenembah sudah cukup baik, namun hal ini dapat penulis sarankan agar lingkungan kerja perusahaan tersebut dapat dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti tingkat kebersihan, keamanan, kenyamanan dan lain-lainnya, supaya perusahaan tersebut dapat beroperasi sebagaimana mestinya dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Bernard, Isyandi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Danim, sudarwan, 2004, *Motivasi kepemimpinan dan Efektifitas kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Prilaku Organisasi*, CV. Alfabet, Bandung.
- Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- George, Hasley, 2003, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Malayu, Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- _____, 2001, *Manajemen dasar pengertian dan masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke 9, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad, Jawwad, 2004, *Menjadi Manajer Sukses*, Gema insane, Jakarta.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sadili, Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Tengku, H, H, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.

_____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.

_____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.